

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

(Studi Pada Karyawan Departemen *Spinning* PT. Daya Manunggal  
Salatiga)



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

**VIVIN TRI PRASASTI**

**NIM. 12010111140249**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG**

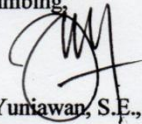
**2016**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Vivin Tri Prasasti  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111140249  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
(OCB) DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN  
DEPARTEMEN *SPINNING* PT. DAYA  
MANUNGGAH SALATIGA)**  
Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.

Semarang, 8 Desember 2016

Dosen Pembimbing



(Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.)

NIP. 19571101 198503 1004

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Mahasiswa : Vivin Tri Prasasti

Nomor Induk Mahasiswa : 12010111140249

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi: **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN**

**KERJA NON FISIK TERHADAP**

***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

**(OCB) DENGAN KOMITMEN**

**ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL**

**INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN**

**DEPARTEMEN *SPINNING* PT. DAYA**

**MANUNGGAH SALATIGA)**


**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 22 Desember 2016**

Tim Penguji

1. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.

(  )

2. Drs. Bambang Munas D., S.E., DipCom., MM.

(  )

3. Drs. Budi Sudaryanto, MM.

(  )

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertandatangan di bawah ini saya, VIVIN TRI PRASASTI, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN DEPARTEMEN *SPINNING* PT. DAYA MANUNGGA SALATIGA)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulisan lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalain atau meniru tulisan orang lain seolah-olah pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 8 Desember 2016

Yang membuat pernyataan,

(Vivin Tri Prasasti)

NIM. 12010111140249

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya setelah ada kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”

(QS Alam Nasyrat : 6-8)

*“Don’t adapt your aesthetic criteria to other people’s eyes”*

*-Hansol Vernon Choi, 2016*

*Skripsi ini ku persembahkan untuk:*

*Bapak dan Mamah tercinta*

*Kakak dan Adek tersayang*

*Meskipun kita terpisah, bukan berarti kita menjadi dua*

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of job stress, and non physical work environment to organizational citizenship behavior with organizational commitment as intervening variable. The strict competition between companies nowadays evokes some effects to the employees, one of them is job stress. High job stress level can decrease their organizational commitment that leads to the declining of organizational citizenship behavior which affected directly by organizational commitment.*

*This study was done on spinning department at PT. Daya Manunggal in Salatiga. The sample used 100 respondents using simple random sampling method. Likert scale is used to measure the questionnaire. The data analysed using SPSS ver. 20. Sobel test used to test the mediation effect.*

*The results from the analysis show that job stress affects significantly negative to organizational citizenship behavior, and non-physical work environment affects significantly positive to organizational citizenship behavior. Another result of this study also shows that organizational commitment is a strong antecedent towards organizational citizenship behavior and is an excellent between job stress and non-physical work environment towards organizational citizenship behavior.*

***Keywords: Job Stress, Non-physical Work Environment, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment***

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Ketatnya persaingan antar perusahaan sekarang ini menimbulkan beberapa efek pada karyawan, salah satunya adalah stres kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat komitmen organisasional karyawan yang berujung pada menurunnya tingkat *organizational citizenship behavior* yang dipengaruhi langsung oleh komitmen organisasional. Lingkungan kerja non fisik sebagai saran tempat karyawan dalam menjalankan tugas juga ikut andil dalam pembentukan *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini dilakukan di departemen *spinning* PT. Daya Manunggal Salatiga. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden dengan pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dengan program SPSS versi 20. Untuk menguji pengaruh mediasi digunakan uji Sobel.

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini juga mendapatkan bahwa komitmen organisasional merupakan antecedent yang kuat terhadap *organizational citizenship behavior* dan merupakan variabel mediasi yang baik antara stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasional

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan, penulis mampu menyelesaikan skripsi ini pada waktu yang tepat. Penyusunan skripsi ini ditujukan sebagai salah satu syarat kelulusan program sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Banyak pihak yang telah mendukung dan membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi ini dari awal hingga akhir. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
2. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar telah meluangkan waktu dan memberikan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
4. Ibu Imroatul Khasanah, S.E., M.M.. selaku Dosen Wali yang telah mendampingi penulis dalam kegiatan perkuliahan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
5. Segenap dosen dan staff di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah membantu dan mendukung penulis dalam melakukan kegiatan perkuliahan.



6. Kedua orang tua tercinta Bapak, dan Mamah yang tiada hentinya selalu memberikan doa, dukungan baik moril maupun materiil, cinta dan kasih sayang serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kakak dan Adek yang paling penulis sayangi, terima kasih atas segala doa dan bantuan yang diberikan selama penulis menyusun skripsi ini.
8. Keluarga besar yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang senantiasa mendoakan serta memberikan dukungan untuk penulis.
9. Bapak Taufik Gunanto selaku Kepala Divisi Kepegawaian PT. Daya Manunggal Salatiga, terima kasih banyak atas segala arahan, bantuan dan bimbingan bapak dalam pelaksanaan penelitian skripsi ini.
10. Teman-teman terdekat penulis: Maria Nindya Kirana, Anantha Dhirga Binawa, Bernadetha Meiga Kharisma, Lydia Apriliani, Anis Prastika, Putri Rositawati, dan seluruh teman-teman Kelas C dan Manajemen yang lain yang telah membantu dan menemani penulis dari awal kuliah sampai selesai serta memberikan semangat untuk selalu memberikan yang terbaik.
11. Teman-teman KKN TIM I 2015 Desa Gidangelo, Welahan, Jepara: Yunita, Wenda, Nela, Ozi, Mas Iyal dan keluarga besar Bapak Arif yang telah menjadi keluarga selama satu bulan, memberi pengalaman dan kenangan yang indah bagi penulis.
12. Rekan satu bimbingan Kak Ros dan Nanimon atas *sharing* ilmu dan diskusi selama pengerjaan skripsi ini.

13. Teman – teman Black Pearl, Badil, Ming, Kikik, Ole, Desi, Berlin, dan generasi 2 BP, terima kasih atas kerja keras dan pengalaman yang luar biasa untuk penulis kenang.
14. Sahabat – sahabat Milkenthul: MakYus, Longgar, Ndok, Edi, Mas Dito, Badil, Bear, dan Masha, terima kasih atas canda tawa, dukungan dan doa yang tiada henti diberikan selama penulis menyusun skripsi ini.
15. Seluruh pihak yang tidak dapat ditulis satu per satu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan sebagai balasan, semoga seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung penulis diberi rejeki yang melimpah oleh Tuhan di dalam hidupnya. Akhir kata, semoga penelitian ini berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Masih ada banyak kekurangan di dalam penelitian ini, oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran dari pembaca dalam rangka perbaikan lebih lanjut.

Semarang, 8 Desember 2016

Penulis,

Vivin Tri Prasasti

NIM. 12010111140249

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	11
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	12
1.4 Sistematika Penulisan.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	14
2.1.1 Stres Kerja.....	14
2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	14
2.1.1.2 Faktor – Faktor Timbulnya Stres Kerja .....	16
2.1.1.3 Akibat-akibat Stres.....	25
2.1.1.4 Konsekuensi Stres Kerja .....	26
2.1.1.5 Mengurangi Stres Kerja .....	29

2.1.2	Lingkungan Kerja Non Fisik.....	31
2.1.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja .....	31
2.1.2.2	Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik .....	33
2.1.2.3	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik.....	34
2.1.3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	38
2.1.3.1	Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	38
2.1.3.2	Sebab Timbulnya <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	39
2.1.3.3	Motif – motif yang Mendasari <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	42
2.1.3.4	Bentuk – Bentuk <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	44
2.1.3.5	Dimensi – Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	45
2.1.3.6	Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dalam Perusahaan.....	49
2.1.3.7	Implikasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	54
2.1.4	Komitmen Organisasional.....	55
2.1.4.1	Pengertian Komitmen Organisasional .....	55
2.1.4.2	Dimensi – Dimensi Komitmen Organisasional .....	59
2.1.4.3	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	61
2.1.4.4	Konsekuensi dari Komitmen Organisasional.....	65
2.1.4.5	Pendekatan dan Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasional.....	67
2.2	Hubungan Antar Variabel.....	69
2.2.1	Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	69

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional.....	70
2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	71
2.2.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	71
2.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	72
2.3 Penelitian Terdahulu.....	73
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	76
2.5 Hipotesis .....	77

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Indikator Variabel Penelitian .....	79
3.1.1 Variabel Penelitian.....	79
3.1.2 Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian .....	80
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	84
3.3 Jenis & Sumber Data .....	86
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	86
3.5 Analisis Statistik Deskriptif.....	88
3.6 Alat Analisis Data.....	88
3.6.1 Uji Instrumen .....	88
3.6.1.1 Uji Validitas .....	88
3.6.1.2 Uji Reliabilitas .....	89
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	90
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	90
3.6.2.2 Uji Linearitas .....	91
3.6.2.3 Uji Multikolinearitas .....	91

3.6.3	Uji Model .....	92
3.6.3.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	92
3.6.3.2	Koefisien Determinasi $R^2$ .....	93
3.6.3.3	Uji F (Uji Signifikansi Simultan).....	93
3.6.3.4	Uji Hipotesis (Uji t) .....	94
3.6.3.5	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	95
3.6.3.6	Uji Efek Mediasi (Uji Sobel) .....	99

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	101
4.1.1	Gambaran Umum PT. Daya Manunggal.....	101
4.1.1.1	Sejarah Singkat dan Perkembangan PT. Daya Manunggal (DAMATEX) Salatiga.....	102
4.1.1.2	Tujuan Didirikannya PT. Daya Manunggal .....	105
4.1.1.3	Sumber Daya Manusia .....	105
4.1.1.3.1	Departemen <i>Spinning</i> .....	113
4.1.2	Deskripsi Responden .....	118
4.1.2.1	Responden Menurut Karakteristik .....	119
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian .....	120
4.1.3.1	Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	121
4.1.3.2	Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	122
4.1.3.3	Analisis Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional.....	123
4.1.3.4	Analisis Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	124
4.2	Analisis Data .....	125
4.2.1	Uji Reliabilitas dan Validitas .....	125
4.2.1.1	Uji Reliabilitas .....	125

4.2.1.2	Uji Validitas .....	126
4.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	127
4.2.2.1	Uji Normalitas.....	127
4.2.2.2	Uji Linearitas .....	134
4.2.2.3	Uji Multikolinearitas.....	138
4.2.2.4	Uji Heterokedastisitas .....	140
4.3	Uji Model.....	142
4.3.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	141
4.3.2	Koefisien Determinasi $R^2$ .....	144
4.3.3	Koefisien Determinasi Total ( $R^2m$ ) .....	144
4.3.4	Uji F .....	145
4.4	Uji Hipotesis (Uji t).....	147
4.5	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	149
4.6	Uji Efek Mediasi (Uji Sobel).....	153
4.7	Pembahasan .....	157
4.7.1	Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	157
4.7.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional .....	158
4.7.3	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	159
4.7.4	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	161
4.7.5	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	162
4.8	Pengaruh Faktor Mediasi.....	163
<b>BAB V PENUTUP</b>		
5.1	Simpulan.....	164
5.2	Saran .....	166

5.2.1 Bagi Perusahaan .....	166
5.2.2 Bagi Peneliti Mendatang .....	169
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>170</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>176</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Model <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	43
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu.....	73
Tabel 4.1	Hasil Distribusi Kuesioner .....	119
Tabel 4.2	Deskripsi Responden .....	120
Tabel 4.3	Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel Stres Kerja (X1).....	121
Tabel 4.4	Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) .....	122
Tabel 4.5	Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel Komitmen Organisasional (Y1) .....	123
Tabel 4.6	Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y2) .....	124
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas .....	125
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas .....	126
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i> .....	132
Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional .....	135
Tabel 4.11	Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional .....	135
Tabel 4.12	Hasil Uji Linearitas Stres Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	136
Tabel 4.13	Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	137
Tabel 4.14	Hasil Uji Linearitas Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	138
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinearitas Regresi Persamaan I.....	139

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas Regresi Persamaan II .....	140
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan I .....	142
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan II .....	143
Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Determinasi $R^2$ .....	144
Tabel 4.20 Hasil Uji F Persamaan I .....	146
Tabel 4.21 Hasil Uji F Persamaan II .....	146
Tabel 4.22 Hasil Uji Mediasi Komitmen Organisasional pada Stres Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	154
Tabel 4.23 Hasil Uji Mediasi Komitmen Organisasional pada Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	156

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	77
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dimediasi oleh Komitmen Organisasional .....	97
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Daya Manunggal .....	103
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Departemen Personalia .....	106
Gambar 4.3 Grafik Histogram Regresi Persamaan I.....	128
Gambar 4.4 Grafik Histogram Regresi Persamaan II .....	129
Gambar 4.5 Grafik Normal P-Plot Regresi Persamaan I .....	130
Gambar 4.6 Grafik Normal P-Plot Regresi Persamaan II.....	131
Gambar 4.7 <i>Scatterplot</i> Persamaan I .....	139
Gambar 4.8 <i>Scatterplot</i> Persamaan II .....	140
Gambar 4.9 Hasil Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	149

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran A. Surat Ijin Penelitian

Lampiran B. Surat Bukti Penelitian

Lampiran C. Kuesioner Penelitian

Lampiran D. Data Penelitian

Lampiran E. Hasil Uji SPSS

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam perkembangan jaman sekarang ini, perusahaan-perusahaan dihadapkan pada situasi yang menuntut mereka untuk bisa bersaing satu sama lain. Untuk menghadapi tantangan tersebut, perusahaan sering menerapkan sistem kerja yang cenderung menuntut karyawan untuk bekerja keras mencapai tingkat produktivitas yang ditentukan. Tuntutan standar perusahaan mengenai hasil atau output yang dihasilkan memang ditujukan untuk mengembangkan perusahaan itu sendiri namun hal itu juga dapat berdampak terhadap pegawai dan munculnya beberapa hal yang tidak bisa dihindari, salah satunya adalah stres kerja yang banyak dirasakan oleh para pegawai perusahaan.

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik, seperti yang diungkapkan oleh Morgan & King (dalam Dhanial, 2010). Menurut Luthans (2005), stress adalah respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau

fisik yang berlebihan pada seseorang. Robbins (2007) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. *National Institute for Occupational Safety and Health* (dalam Cicei, 2012) mendefinisikan stres kerja sebagai emosi serta reaksi fisik seseorang yang muncul untuk memenuhi tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian, keinginan, dan sumber daya yang dimiliki oleh seseorang.

Timbulnya stress kerja dipengaruhi oleh faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor individu menurut Robbins (2007), yang juga menyatakan bahwa stress kerja memiliki bermacam dampak berupa gejala-gejala yang dialami oleh individu yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis berkaitan dengan pengaruh terhadap kesehatan fisik karyawan seperti perubahan metabolisme, sakit kepala, dan peningkatan tekanan darah. Gejala psikologis berkaitan dengan dampak keadaan psikis karyawan seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, cepat timbul rasa bosan, ketidakpuasan, dan menunda-nunda pekerjaan. Sedangkan pada perilaku, stress kerja mengarah pada perubahan produktivitas karyawan, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan.

Selye (dalam Sanjoko, 2015) membedakan stres menjadi *distress* dan *eustress*. *Distress* adalah stres yang berpengaruh negatif dan bersifat destruktif, sedangkan *eustress* merupakan stres yang memberi pengaruh positif. Stres

sebenarnya juga dibutuhkan untuk meningkatkan kerja karyawan, namun pada titik tertentu jika seseorang sudah terlalu ambisius dan beban kerja terlalu berlebih maka akan timbul *distress* yang menyebabkan kinerja seseorang menurun hingga kesehatan terganggu. Stres kerja dapat dipengaruhi langsung oleh faktor lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (dalam Yoga, 2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya (Mega, dalam Sanjoko, 2015). Menurut Parlinda (dalam Wahyuningtyas, 2013) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya kepuasan bagi karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif, begitupun sebaliknya, apabila kondisi kerja burk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Selain stres kerja dan lingkungan kerja, komitmen organisasional adalah salah satu faktor yang menentukan kualitas OCB dalam suatu organisasi. Jika seorang pegawai merasa cukup berkomitmen untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan, maka seiring dengan kuatnya komitmen tersebut pegawai akan cenderung untuk lebih

melakukan hal-hal yang termasuk dalam OCB atau *extra role* seperti berbicara baik tentang perusahaan dan sebagainya. Menurut Griffin (dalam Darmawati, 2013), komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Luthans (2005), komitmen organisasional didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dan ingin memajukan organisasi ke arah yang lebih baik (Sumarni, 2010). Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya. Dia tidak memiliki keinginan untuk memajukan organisasi ke arah yang lebih baik. Menurut Krietner dan Kinicki (dalam Rini, 2014), karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Allen dan Meyer (dalam Rini, 2014) membagi komitmen organisasional menjadi tiga yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*affective commitment*)



Mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasar dan sebaliknya.

Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Pegawai yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan perusahaan karena mereka menginginkan untuk bekerja di perusahaan itu.

b. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi suatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

c. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi tetap berada di organisasi dianggap sebagai perasaan karena ingin tetap tinggal, bergantung kepada organisasi dan berkomitmen dalam keterlibatan di organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan tinggi tetap berkomitmen karena mereka merasa butuh, sedangkan karyawan dengan komitmen normative tinggi tetap berkomitmen karena perasaan harus atau kewajiban terhadap organisasi.

*Organizational Citizenship Behaviour* menurut Organ (dalam Rini, 2014) adalah perilaku kerja individu yang bermanfaat bagi organisasi namun tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh *system reward*. Perilaku yang dilakukan seseorang melebihi deskripsi kerja formal yang diberikan perusahaan secara sukarela serta tidak secara langsung diberikan penghargaan oleh perusahaan.

Organ (dalam Rini, 2014) mengemukakan 5 dimensi dalam OCB yaitu :

1. *Altruism*

Melibatkan diri secara sukarela untuk membantu orang lain, atau mencegah terjadinya suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan perilaku membantu karyawan berkaitan dengan persoalan-persoalan yang dihadapi misalnya, membantu dalam mempergunakan peralatan dalam bekerja.

## 2. *Sportsmanship*

Sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan-gangguan pada pekerjaan, tidak mengeluh atau komplain.

## 3. *Conscientiousness*

Mengerjakan tugas yang diberikan dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi.

## 4. *Courtesy*

Perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah.

## 5. *Civic Virtue*

Terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Secara sukarela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi persoalan-persoalan demi kelangsungan hidup organisasi. Serta mengawasi

lingkungan sekitar terhadap peluang dan ancaman (Budiharjo, 2004).

Meningkatnya perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, rasa puas, sikap positif dan lain sebagainya. Sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan dan budaya perusahaan (Siders et.al dalam Rohayati, 2014). Hal ini senada dengan pendapat Podsakoff (dalam Rohayati, 2014) bahwa ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri karyawan. Ke-empat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik tugas/pekerjaan, karakteristik organisasional, dan perilaku pemimpin. Karakteristik individu ini meliputi persepsi keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan persepsi dukungan pimpinan, karakteristik tugas meliputi kejelasan atau ambiguitas peran, sementara karakteristik organisasional meliputi struktur organisasi, dan model kepemimpinan.

PT. Daya Manunggal adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi kain yang berbahan dasar benang yang diproduksi sendiri. PT. Daya Manunggal yang terletak di jalan Agrobisana no. 1 Salatiga merupakan salah satu cabang perusahaan yang tergabung dalam Argo Manunggal Group yang memiliki jumlah tenaga 2393 orang (Agustus 2016). Penelitian ini difokuskan ke salah satu departemen di perusahaan ini yaitu departemen *spinning* yang memiliki karyawan dengan jumlah paling banyak dibandingkan departemen yang lain yaitu 580 orang.

Banyaknya karyawan pada departemen ini memunculkan sejumlah isu yang tidak dapat dihindari. Contohnya adalah munculnya stres kerja yang dapat dipicu oleh kondisi lingkungan kerja non fisik yang kurang berkualitas. Stres kerja dan lingkungan kerja non fisik salah satunya dapat dipengaruhi oleh hubungan dengan atasan dan hubungan antar karyawan. Sedangkan untuk melihat komitmen karyawan, dari konsultasi lisan yang penulis lakukan dengan Manajer Personalia dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan PT. Daya Manunggal enggan bekerja lembur meski diberi upah yang memadai. Hal ini tentu dapat mengurangi produktivitas karyawan saat perusahaan membutuhkan *output* yang lebih tinggi dari umumnya.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yohanes Oemar (2013) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Arum Darmawati dkk (2013), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dalam penelitian I Ruddy Mahendra (2008) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan dalam penelitian David Prasetyo Soentoro (2013)

menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian Mahendra (2008) yang dilakukan menggunakan analisis regresi berganda juga menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berikutnya, penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (dalam Darmawati, 2013) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Menurut penelitian Yohanes Oemar (2011) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sedangkan Arum Darmawati, dkk (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja, terdapat *research gap* yang didapat dari hasil penelitian I Ruddy Mahendra (2008) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap

*Organizational Citizenship Behavior* yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. David Prasetyo Soentoro (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dari masalah yang dikemukakan diatas maka dikembangkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja mempengaruhi komitmen organisasional?
2. Apakah lingkungan kerja non-fisik mempengaruhi komitmen organisasional?
3. Apakah komitmen mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*?
4. Apakah stres kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*?
5. Apakah lingkungan kerja non fisik mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris:

1. Pengaruh stres kerja dan terhadap komitmen organisasional
2. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasional
3. Pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*
4. Pengaruh stres kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

5. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *organizational citizenship behavior*

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja non-fisik, komitmen organisasional serta OCB pegawai didalam perusahaan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**, dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan. **BAB II TELAAH PUSTAKA**, dalam bab ini diuraikan mengenai landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis. **BAB**



**III METODE PENELITIAN**, dalam bab ini diuraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis. **BAB IV HASIL DAN ANALISIS**, dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan interpretasi hasil. **BAB V PENUTUP**, dalam bab ini berisikan tentang simpulan, batasan, dan saran.